COMUNE DI ARCENE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

(MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI)

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228
"Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, l'art. 7 comma 1 lett. a) del D.L. 30/04/2022, n. 36, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022 (in sede di prima applicazione il termine è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione, ossia 30 novembre 2022).
Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.
Il Piano ha durata triennale, è aggiornato annualmente.
Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

a) il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 *ter* del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);

b) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);

c) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-*ter* del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);

d) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);

e) il Piano delle azioni concrete (art. 60 *bis*, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);

f) il Piano di azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.
In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.
Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:
- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.
Il presente documento è stato dunque predisposto dal Segretario Generale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.
Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.
Essendo pertanto la dotazione organica del Comune di Arcene inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate; in particolare si fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato in concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal ministro dell'Economia e delle Finanze:

Sezione di programmazione	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	SI	SI
2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione		
2.1 Valore pubblico	SI	NO
2.2 Performance	SI	NO
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	SI	SI
3. Organizzazione e capitale umano		
3.1 Struttura organizzativa	SI	SI
3.2 Organizzazione del lavoro agile	SI	SI
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	SI	SI
4. Monitoraggio	SI	NO

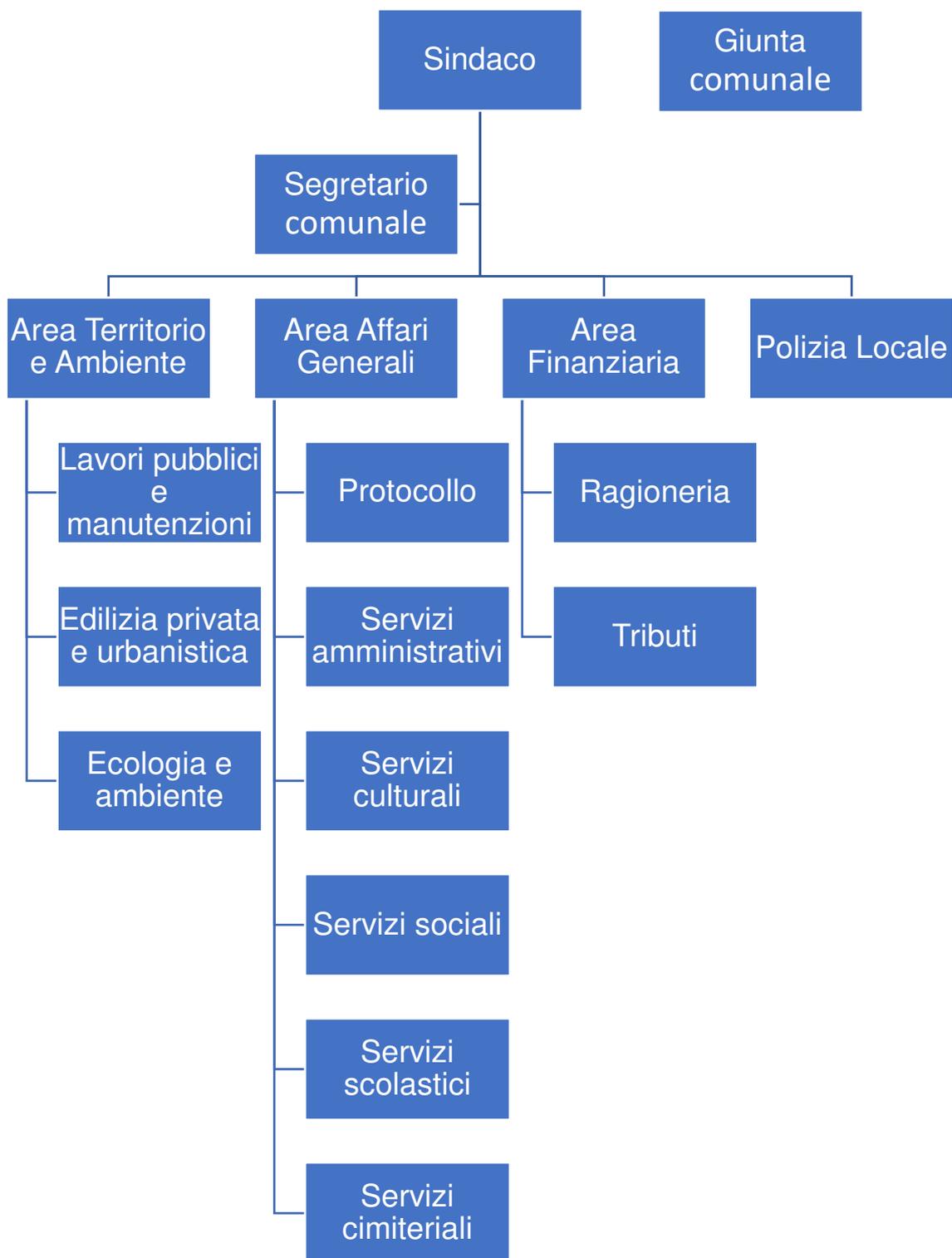
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Arcene
Indirizzo	Piazza San Michele, 9
Sito internet istituzionale	www.comune.arcene.bg.it
Telefono	+39 0354199211
Pec	protocollo@pec.comune.arcene.bg.it
Codice fiscale/P.IVA	00657640165
Codice Istat	016011
Personale	n. 20 dipendenti di ruolo a tempo.ind.
Comparto di appartenenza	Enti Locali
Abitanti	n. 4830

SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”, noto anche con l’acronimo PTCPT, per il triennio 2022/2024 è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 45 del 28.04.2022 e confermato con deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del presente documento.

SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Organigramma Comune di Arcene

L’organizzazione interna dell’Ente è schematizzata nella tabella sopra riportata ed è il frutto della ridefinizione dell’assetto organizzativo delle aree di cui all’art. 6 del regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi.

La dotazione organica attuale è quella approvata dalla deliberazione della Giunta comunale n. 88 del 23.11.2021 e prevede un organico di 21 persone rapportato nelle diverse categorie secondo quanto illustrato dalla tabella seguente:

TOTALE ENTE		
CATEGORIA	**DOTAZIONE**	**IN SERVIZIO**
D	4	4
C	12	12
B	5	4
A	0	0
totale	**21**	**20**

SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera del contratto collettivo nazionale di lavoro relativi al triennio 2019-2021, la cui ipotesi è stata firmata in data 04.08.2022, che disciplinerà a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate daql Dipartimento della Funzione Pubblica il 30.11.2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 28.08.1997, n. 281, in data 16.12.2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Arcene, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 23.11.2021 è stato approvato il piano dei fabbisogni del personale 2022/2024 e ricognizione delle eccedenze nei termini che seguono:

CATEGORIA	IN SERVIZIO AL 31.12.2021	IN USCITA	PROGRAMMATI	TOTALI
D	4	2	2	4
C	11		1	12
B	4			4
A	0			0
TOTALI	19	2	3	20

Nella delibera si dà atto del rispetto del limite di spesa del personale ai sensi dell’articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito in Legge n. 58 del 28.06.2019 e del limite di spesa ex art. 1, comma 557 della Legge n. 296 del 27.12.2006.

Inoltre, si dà atto che non sussistono situazioni di sopra numero o di eccedenze rispetto alla consistenza della dotazione organica e all’interno delle varie aree o servizi.

Per quanto riguarda la formazione del personale La dimensione ridotta dell’ente e la notevole diversificazione di attività dei vari addetti non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di ente.

La strategia adottata è quella di prevedere dei budget di spesa attraverso i quali i responsabili di Area possono fornire ai dipendenti gli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che si determinano nelle diverse materie.